أحمد حسين ومحمد الفولى
المحاميان

محكمة استئناف القاهرة

هيئـــة التحكيم

مذكرة

بأقوال نقابة عمال ومستخدمى
شركة مصر للغزل والنسيج الرفيع بكفر الدوار

ضـــد

إدارة الشركـة

المطالب

١ — عدم اعتبار بلوغ العامل أو الموظف سن الستين مبرراً لإنهاء عقـد العمل المنوط به متى كان قادراً على العمل .

٢ — التسوية فى المعاملة من حيث المزايا الممنوحة للموظفين المحولين من كادر اليوميـة إلى كادر الشهرية سواء من تم تحويله بعد ١٨/٩/١٩٥٥ أو كان محولا قبل ذلك .

٣ — التسوية فى المعاملة بين جميع الموظفين سواء منهم من عين قبل ١٨/٩/١٩٥٥ أو من عين منهم بعد ذلك .

أولا — بالنسبة للمطلب الأول

المبحث الأول

علاقات العمل ، أصبحت علاقات قانونية تحكمها القوانين لا تعاقدية يستقل فيها رب العمل بالتصرف وإنهاء العقود على خلاف القانون .

اتجاه اشتراكى :

من القواعد التى أصبح الاقتصاد المصرى يقوم عليها ، أننا فى طريقنا نحو نظام اشتراكى كامل . وما من خطاب يلقيه رئيس الجمهورية إلا وهو يشير إلى هذا الهدف ويبين ما قطعناه حتى الآن من مراحل فى هذا السبيل . ويمكن أن يقال بحق إن أكثر من نصف مؤسساتنا فى القطاع الصناعى قد أصبحت تحت الإشراف الكلى أو الجزئى للحكومة وإدارتها عن طريق المؤسسة الاقتصادية التى هى مؤسسة قومية أنشأتها الدولة للهيمنة التدريجية على الإنتاج الكبير فى مصر .

وقد تضمنت الدساتير — سواء منها ما أعلن ليكون دائماً أو على سبيل التوقيت — هذا الاتجاه فنص فى دستور عام ١٩٥٦ على أن اقتصاد مصر أصبح موجهاً لا حراً وذلك فى أكثر من نص وأكثر من مادة .

فالمادة السابعة تقرر « ينظم الاقتصاد القومى وفقاً لخطط مرسومة تراعى فيها مبادىء العدالة الاجتماعية وتهدف إلى تنمية الإنتاج ورفع مستوى المعيشة » .

ونص فى المادة التاسعة — على أن رأس المال الخاص « يستخدم فى خدمة الاقتصاد القومى ولا يجوز أن يتعارض فى طرق استخدامه مع الخير العام للشعب » .

ونص فى المادة العاشرة — على أن القانون يتكفل بتحقيق التوافق بين النشاط الاقتصادى العام والنشاط الاقتصادى الخاص تحقيقاً للأهداف الاجتماعية ورخاء الشعب .

فتحقيق العدالة الاجتماعية ورفاهية الشعب ورخائه هو الهدف النهائى لكل نشاط اقتصادى فى البلاد ولم تعد فكرة الربح وجنى الأرباح هى السائدة أو المسيطرة على الاقتصاد القومى .

ولا يحسبن أحد أن هذا الاتجاه خاص بمصر ، أو أنه مجرد جنوح أو تطرف نحو مبادىء معينة ، و إنما هو ثمرة التطور الآلى والميكانيكى وظروف الحياة والذى جعل الإنتاج لا يمكن أن يجود إلا إذا تم على أوسع نطاق و إلا إذا رسمت له الخطط البعيدة المدى . ومن هنا أصبح التخطيط الاقتصادى هو المحور وهو الأساس فى جميع بلاد العالم سواء ما كان منها فى المعسكر الشرقى أو ما كان يدين منها بالاقتصاد الحر أو الاقتصاد الاشتراكى .

وهكذا صدرت فى أعرق البلاد ديمقراطية — كانجلترا مثلاً — القوانين التى تحدد الأرباح وتمنع أن يزيد ربح أى فرد فى الدولة على ستة آلاف من الجنيهات مهما كان يدير من المصانع والمنشآت ، كما أممت المناجم ووسائل المواصلات وهى التى تؤلف أكثر من نصف ثروة انجلترا .

انهاء فكرة سلطان الارادة فى عقود العمل :

وعلى ذلك فقد اندرست فكرة سلطان الإرادة نهائياً فى عقود العمل ، وأصبح التحدث عن إرادة المتعاقدين ، والرضا المتبادل ، وحرية صاحب العمل فى إنهاء عقد العمل وفى كذا وكيت . . . كل ذلك أصبح من الآثار القديمة التى عفى عليها الزمان ، والتى تجد مكانها إلى جوار مثيلاتها من تعبيرات القرن التاسع عشر فى المتاحف ودور العاديات . إن صاحب العمل فى مصر كما هو الشأن فى أى بلد آخر متحضر ، لم يعد له أن يختار الميدان الذى يزاول فيه نشاطه الصناعى أو التجارى ، بل لا بد له من استئذان الدولة لترى إذا كان له مكان فى خططها وبرنامجها العام . وهو لا يستطيع أن يقيم منشأته إلا من خلال عديد من التصريحات والأذونات التى تجعل الدولة مهيمنة على نشاطه فى كل خطوة من

خطواته . حتى إذا بدأ العمل لم يستطع أن يختار عماله كما يشاء ، فثمة قوانين تنظم تشغيل الأطفال والنساء ، ولم يعد بقادر على أن يختار إلا ممن سجلوا أسماءهم فى مكاتب التخديم التى أنشأتها الحكومة وإلا ممن استوفوا شروطاً تحددها القوانين ويقدموا له أوراقاً تشترطها القوانين — ولم يعد قادراً على أن يتفق على أجر دون ما حددته القوانين ، أو ساعات عمل فوق ما رسمته القوانين . حتى إذا التحق العامل بالمصنع فإن علاقة رب العمل به تصبح محددة ومنظمة بالقوانين التى لا يجوز له الاتفاق على خلافها وإلا عرض نفسه للعقاب ، ولم يعد يملك معاقبة العامل ولو بمجرد التوبيخ إلا من خلال إجراءات ينظمها القانون ، بل ولم يعد يملك نقل العامل من مكان إلى مكان فى داخل المصنع إلا وفقاً لشروط نظمتها القوانين واللوائح . . . أما فصل العامل فلم يعد مسألة يستقل بها صاحب العمل ، وإنما أصبحت كما هو الشأن بالنسبة لأى موظف فى الدولة خاضعة لإجراءات القانون وهيمنة القضاء . ولم يعد يملك أن يقلل الإنتاج فى مصنعه ، بل لم يعد قادراً على أن يغلق مؤسسته حتى ولو تراكمت عليه الخسائر إلا بعد أن يحصل على تصريح بذلك من الدولة وإلا عرض نفسه للعقاب .

العمل لم يعد سلعة :

ولم يعد عمل العامل سلعة من السلع تخضع لسوق العرض والطلب ، ولا يعنى صاحب العمل فى علاقته بالعامل إلا بما يعود عليه بالربح وإنما أصبحت علاقات العمل تقوم على قواعد إنسانية وعلى أساس من المصلحة العامة التى تستلزم أن يهيأ لكل مواطن عملاً وأن ترعى صحته ، وتهيأ له أسباب الحياة ليس فقط فى إبان عمله بل وفى حالة مرضه وعجزه وشيخوخته .

هيئة العمل الدولية :

هذه هى المبادىء والأسس التى أصبحت تقوم عليها علاقات العمل هذه الأيام لا فى مصر فحسب بل وفى سائر بلاد العالم المتحضر . فهى جزء من النظام

العام الذى حددته الدولة ورسمته ، وفرضت العقوبة على كل من يخالفه .

وتقوم فى العالم اليوم أكبر منظمة دولية وهى هيئة العمل الدولى ، ومهمتها تنظيم علاقات العمل بسلسلة من القوانين تصدرها الدولة وتفرض الجزاء على مخالفتها . وما هذه القوانين التى أصدرها المشرع المصرى لتنظيم علاقات العمل إلا بعض القوانين التى ما يزال على الحكومة أن تصدرها والكثير منها فى طريقه إلى الصدور .

مركز العامل كمركز الموظف فى الدولة :

والخلاصة أن ما يحكم العلاقة اليوم بين العامل ورب العمل لم يعد هو العقد بصوره التقليدية وإنما هو القانون . والعامل كالموظف سواء بسواء يعد بمجرد التحاقه بالعمل فى مركز قانونى تنظمه القوانين . وليس لصاحب العمل أن يؤثر على هذا المركز القانونى بعمل من إرادته المنفردة بحجة أنه صاحب الأمر فى العقد ، بل أنه غير مستطيع حتى بالاتفاق مع العامل نفسه أن يغير هذا المركز على خلاف ما تقضى به القوانين إلا إذا كان التغيير نحو الأحسن تطبيقاً للقانون نفسه . (راجع هذا البحث بالتفصيل فى كتاب علاقات العمل لأحمد حسين) .

أقوال الفقهاء :

وهذه الحقيقة التى انتهت إليها علاقات العمل لم تفت أساتذة تشريع العمل وشراحه فمن ذلك ما قال به الدكتور محمد حلمى مراد فى كتابه قانون العمل :

« خرج قانون العمل إلى الناس — من الناحية التاريخية — باعتباره فرعاً من فروع القانون الخاص لا صلة له بالقانون العام على أساس أن هذا القانون لا ينظم نشاط الدولة أو الأشخاص الاعتبارية بل يهدف إلى تنظيم علاقات بين أفراد « عمال وأرباب عمل » شأنه فى ذلك شأن القانون التجارى الذى ينظم العلاقات القانونية للتجار . فاشتمل القانون المدنى على فصل خاص بعقد العمل باعتباره عقداً من العقود المدنية وارداً على عمل الإنسان .

غير أن تطور قانون العمل ظهر فى صورة تسلل القانون العام إليه تسللا ازداد على مر الزمن . فقد أوحت قواعد الوظائف العامة بالأخذ ببعض أحكامها فى قانون العمل كعدم جواز الحجز على الأجور إلا فى حدود وشروط معينة . وضمنت الدولة عقود امتياز المرافق العامة وقوائم اشتراطات الأشغال العامة نصوصاً يقصد منها تقرير قواعد لصالح العمال .

وازداد تأثير القانون العــام بتدخل الدولة فى العلاقات التعاقدية بين العمال وأرباب الأعمال تحدوها الرغبة فى حماية العمال من الاستغلال الضار بصحتهم و بالمصلحة العامة من ناحية ، وتوجيه الاقتصاد الوطنى الوجهة التى تتفق والخطة التى ترسمها الدولة من ناحية أخرى .

فنظمت هذه الصفة التعاقدية بقواعد آمرة ، ثم عهدت إلى سلطات إدارية بالتحكيم فى المنازعات الجماعية ، و إنشــاء مكاتب التخديم والتفتيش على أحكام تشريعات العمل . و بذلك خرجنا من نطاق التعاقد إلى نطاق المركز القانونى والتنظيم الإدارى .

و بعد أن كان قانون العمل يستند فيما مضى إلى مبادىء القانون الخاص المعروفة ، سلطان الإرادة ، وحرية التعاقد والقوة الملزمة للعقود . أصبح عماد هذا القانون فى الآونة الحاضرة هو حق الدولة فى تنظيم الحياة الاجتماعية والاقتصادية للأمة تحقيقاً للصالح[1] .

كما جاء فى كتاب « التشريع الأساسى لعقد العمل » للأستاذين جمال الدين راشد ومحمد كمال هاشم ما يأتى :

« ونتيجة لهــذا خرج التشريع العمالى منذ البداية مختلفاً فى جوهره عن التشريع المدنى عامة . فالتشريع العمالى الذى وضع لينظم عقداً مدنياً لم يتسم بالسمة

---

(١) كتاب قانون العمل للدكتور محمد حلمى مراد الطبعة الثانية بند ٢٩ ، ٣٠ ص ٢٦ .

الطبيعية التى تتسم بها أحكام القوانين المدنيـة من حيث كونها مفسرة أو مكملة لإرادة المتعاقدين لهما أن يخرجا عليها ، و إنما اتصف ذلك التشريع بالإلزام وخرج إلى حيز الوجود القانونى فى دائرة النظام العام ، التى إن قصد بها النطاق الضيق صالح طائفة معينة يضعها الشارع موضع الاعتبار لظروف خاصة بها فإنما يقصد بها فى النطاق العام صالح الجماعة كلها . و بهذه الصفة ، صفة النظام العام ، خرج التشريع العمالى إلى حيز الوجود وتطور واتسع نطاقه ، فحد من سلطـان الإرادة وأبطل آثارها وفرض عليها أحكامه وازدوجت فيه حكمة التشريع الجنائى وطبيعته وهكذا أخذ عقد العمل يبتعد عن دائرة المراكز التعاقدية التى أساسها الرضائية ومصلحة الفرد ليقترب من دائرة المراكز التنظيمية — وأساسها إرادة وصـالح المجموع .

و بازدياد تدخل المشرع فى تنظيم عناصر التعاقد وأركانه وتحديد التزامات رب العمل ، حل محل مبدأ حرية الإرادة مبدأ جديد هو قبول موقف تشريعى ينظمه المشرع بنصوص آمرة ويخضع بها المتعاقدان لنظام مفروض عليها ، و بهذا اتجه التشريع العمالى من العقد إلى النظام [1] .

القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ :

وقد كنت فى غنى عن هذا الاستطراد لولا أن الـكثيرين لا يزالون يقعون فى اللبس الذى يسببه مجرد تسمية القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ من أنه قانون عقد العمل الفردى ، وما جاء فى مستهل مذكرته الإيضاحية من أن المادة الأولى من القانون قد عرفت « عقد العمل » بأنه عقد يتعهد بمقتضاه عامل بأن يشتغل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه فى مقابل أجر ، فطرفا العقد هما العامل وصاحب العمل ، يتعهـد الأول بتأدية العمل والثانى بدفع الأجر ، و يشترط لانعقاده ما اشترط توافره فى جميع العقود الرضائية من رضا ومحل (موضوع) وسبب » .

(١) التشريع الأساسى لعقد العمل للأستاذين جمال راشد ومحمد كمال هاشم .

هـذه الفقرة من المذكرة الإيضاحية بالإضافة إلى اسم القانون قد أحدثت وما تزال تحدث لبساً كبيراً ، إذ ظل الكثيرون يحاولون تنظيم العلاقة بين صاحب العمل والعامل فى نطاق العلاقة التعاقدية لا القانونية ، ويجعلون العقد لا القانون هو مصدر التزام كل من العامل وصاحب العمل . مع أنه ليس هناك ما يهدم هذه الفكرة من أساسها أكثر من كون مخالفة التزام أى عقد من العقود لا يترتب عليها سوى التعويضات المالية ، أما مخالفة حكم من أحكام عقد العمل كما نظمها القانون أصبح يترتب عليها الجزاء الجنائى .. ومتى تحولت النصوص التى تنظم أى عقد من العقود إلى نصوص آمرة تحميها العقوبة الجنائية فلم يعد الأمر أمر عقود مدنية وإنما هى مراكز قانونية . فصاحب العمل اليوم لا يلزم بأداء الأجر لأن العقد يلزمه بذلك ، بل لأن القانون يعاقبه إذا هو امتنع عن دفع أجر العامل فى المواعيد والأماكن التى حددها له القانون .

المادة ٥٠ :

وإذا كان اسم القانون قد ظل محتفظاً بالاسم التقليدى ... وإذا كانت الفقرة الأولى من المذكرة الإيضاحية قد أشارت إلى العقد وأركان العقد ... فإن مادته الخمسين قد قررت الواقع وهو أن علاقات العمل قد أصبح القانون لا العقد هو الذى ينظمها . فقد نصت على أنه يقع باطلا كل شرط فى عقد العمل يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به ما لم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل » .

وجاء فى المذكرة الإيضاحية تعليقاً على هـذا النص ما يزيد مراد الشارع وضوحاً على وضوح .

وقررت المادة الخمسون بطلان كل شرط فى العقود خلافاً للأحكام المذكورة فى هذا المشروع حتى ولو كانت هذه العقود قد أبرمت قبل العمل بهذا المرسوم بقانون ما لم تكن أكثر فائده للعامل ، ولا جدال فى أن ذلك جائز فى القانون ، ولا محل للشكوى من هذا لأن فى قيام المشرع بوضع نظم وقواعد خاصة بالعمال

معناه أنه أراد أن يتدخل فى حرية التعاقد بين صاحب العمل والعامل وهدفه فى هذا الصالح العام . ويجب عدم الاعتداد بأى شرط يتنافى وهذه الأحكام خصوصاً إذا كان فيها غبن على العامل الذى هدف المشرع إلى حمايته » .

لم يعد الأمر إذن موضع اجتهاد وإنما هو نص آمر قاطع ولا اجتهاد حيث ينطبق النص .

مجال العقد :

ويكون المجال الذى لا يزال لعقد العمل فيه سلطان هو فى حالتين اثنتين — الحالة الأولى : فى الفترة التمهيدية التى تسبق انضمام العامل إلى المؤسسة حيث يتفق على نوع العمل وموعد الابتداء والأجر .

وينتهى هذا العقد التمهيدى بمجرد انضمام العامل إلى المؤسسة فعلا ليصبح محكوماً بالقانون لا العقد .

والحالة الثانية : هى عند ما يتضمن هذا العقد التمهيدى شروطاً وامتيازات للعامل حيث تزيد المزايا المعطاة للعامل سواء من حيث الأجر أو ساعات العمل أو المكافأة عما حدده القانون ، ففى هذا النطاق ، نطاق مصلحة العامل أجاز القانون للمتعاقدين أن يتفقا على شروط يقرها . وفى غير هذا النطاق فإن قانون العمل لا يجيز أى اتفاق أو تصرف وبالتالى فالعقد لا أثر لوجوده بل ولا ظل .

وعلى ضوء هذه المبادىء يجب أن ندرس موضوع انتهاء عقد العمل وسن التقاعد على المعاش .

المبحث الثانى

الإحالة على التقاعد عند سن الستين على خلاف القانون والعرف والعدالة

المادة ٤٥ وإنهاء العقود :

نصت المادة ٤٥ من قانون عقد العمل الفردى على أن عقد العمل ينتهى « بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله أو بمرضه مرضاً استوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة لا تقل عن تسعين يوماً ، أو مدداً متفرقة تزيد فى جملتها على مائة وعشرين يوماً خلال سنة واحدة . وتخفض هذه المدة إلى النصف بالنسبة إلى عمال المياومة والعمال المعينين بأجر أسبوعى أو بالساعة أو بالقطعة وذلك مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن التعويض عن أمراض المهنة .

« ويكون إثبات العجز أو المرض بشهادة من طبيب ولصاحب العمل أن يعرض العامل على طبيب آخر فإذا اختلفت الشهادتان جاز لكل من الطرفين أن يعرض الخلاف على الطبيب الشرعى طبقاً لأحكام المادتين ٢٤ ، ٢٥ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل .

« ويلزم صاحب العمل فى حالة انتهاء العقد لأحد الأسباب المشار إليها فى الفقرة الأولى أداء المكافأة المنصوص عليها فى المادة » .

وهكذا نظم القانون الأسباب العارضة التى تؤدى إلى انتهاء عقد العمل ولخصها فى ثلاثة أسباب وهى الوفاة أو العجز أو المرض وذلك بالإضافة إلى الأسباب الطبيعية لانتهاء عقد العمل . وهى نهاية المدة المحددة فى العقود المحددة المدة ، أو انتهاء العمل المتفق على إنجازه . وتكون هذه الأسباب الخمسة هى كل ما نص عليه القانون لإنهاء عقد العمل . فإذا جاءت شركة كفر الدوار للغزل والنسج الرفيع وأضافت فى البند الثامن والعشرين من لائحتها الداخلية حالة سادسة لإنهاء

عقد العمل وهى بلوغ العامل أو الموظف سن الستين — فإنها تـكون قد أضافت شرطاً جديداً إلى شروط عقد العمل ، وطبقاً لنص المادة ٥٠ من القانون فإن كل شرط على خلاف نص القانون يكون باطلا إلا إذا كان فى مصلحة العامل ، وغنى عن البيان أن إحالة العامل ضد رغبته عند بلوغه سن الستين إلى التقاعد على الرغم من قدرته على العمل بل و إحسان هذا العمل ، لا يمكن أن يكون شرطاً لصالح العامل ومن هنا فهو شرط باطل .

شرط تحكمى :

ولندع القانون جانباً ... ولنرجىء مؤقتاً أن هذا الشرط على خلاف القانون فهو باطل . ولنحاول أن نتبين مدى ما ينطوى عليه من مخالفة المنطق ، ولعقد العمل باعتباره عقداً بمعناه التقليدى أى أنه عقد يقوم على الالتزامات المتبادلة .

تنص المـادة ٦٧٤ من القانون المدنى على أن عقد العمل هو العقد « الذى يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل فى خدمة الآخر وتحت إدارته و إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر » .

ونصت المادة ٦٨٥ على التزامات العامل بموجب عقد العمل فقالت :

« يجب على العامل :

١ — أن يؤدى العمل بنفسه . وأن يبذل فى تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد .

٢ — أن يأتمر بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه الذى يدخل وظيفة العامل ، إذا لم يكن فى هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب ولم يكن فى إطاعتها ما يعرض للخطر .

٣ — أن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله .

٤ — أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد .

هذه هى الالتزامات التى رتبها القانون المدنى على العامل ليكون قائماً بواجبه الذى يفرضه عليه عقد العمل . فإذا ظل العامل يؤدى هذه الالتزامات على الوجه الأكمل فبأى حق يكون من حق صاحب العمل إنهاء عقد عمله بحجة بلوغه سن الستين . ما علاقة السن بالتزامات العمل وكيفية أدائها .

إن الطبيعة لم تسو بين الناس من حيث الصحة والعافية والإمكانيات . وهناك أشخاص يبلغون الشيخوخة من حيث العجز والضعف وهم لم يتجاوزوا شرخ الشباب وهناك أشخاص يملكون من أسباب القوة والاقتدار والصحة والحيوية وهم فى سن السبعين ما لا يواتى بعض الرجال فى سن الأربعين . فعلى أى أساس ولمصلحة من يحال عامل أو موظف على التقاعد فى سن الستين وقد حنكته التجارب واكتسب من الخبرة والتجارب ما يجعل إنتاجه مضاعفاً ودقيقاً .

لا يمكن أن يكون ذلك لمصلحة المؤسسة نفسها وهى تتخلى عن عامل أو مستخدم قد خدمها السنين الطوال فارتبط بها ارتباطاً روحياً فوق الارتباط المادى ، وأصبح يحبها ويغار عليها ويتفانى فى خدمتها . ولا يمكن أن يكون ذلك فى مصلحة الإنتاج القومى الذى يحرص على الاستفادة من العمال والصناع الذين اكتسبوا خبرة على مر الأيام وعلى إبقائهم عاملين فى حقل الإنتاج .

ولا يمكن أن يكون ذلك لحساب العدالة الاجتماعية التى هى الهدف الأول لنشاط الدولة وهو توفير أكبر نصيب من الرزق والأمان والضمان للمواطنين كلما امتدت بهم الأيام .

بلوغ السن قرينة على نقصان كفاءة العامل :

بقى القول بأن بلوغ العامل سن الستين قرينة على بلوغه سن الشيخوخة وبالتالى عجزه عن العمل والإنتاج .

وليس هناك ما هو أسهل من الرد على هذا القول ، فالقانون يلزم العامل فى كل وقت وآن بأن يؤدى العمل بنفسه وأن يبذل فى تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد .

فسواء كان العامل فى سن الستين أو قبل ذلك أو بعد ذلك ، فهو مطالب فى كل وقت أن يبذل فى تأدية العمل المنوط به ما يبذله الشخص المعتاد . فإن هو قصر فى ذلك فقد أخلّ بواجبات وظيفته وأصبح مفهوماً أن يحال على التقاعد ، يستوى فى ذلك أن يكون قد بلغ سن الستين أو لم يبلغها بعد .

ويكون المعيار المنطقى لإنهاء عقد العمل ، هو بذاته ما رسمه القانون من أن عقد العمل لا ينتهى إلا بوفاة العامل أو بمرضه أو بعجزه عن أداء التزاماته .

وهكذا سواء أخذنا بمعيار المراكز القانونية التى نصت على أحوال انتهاء عقد العمل . أو أخذنا بالمبادىء العامة لانتهاء العقود ، نرى أن تحديد سن الستين لكى تنتهى عقود العمل كلها بصرف النظر عن قدرة الموظف أو العامل عن أداء واجباته بل والتفوق فى أداء هذه الواجبات ، هو شرط تحكمى لا ينطبق على قانون أو منطق أو مصلحة .

إساءة استعمال الحق :

وما دام هذا الشرط لا ينطوى على نفع من أى نوع كان ، فى الوقت الذى ينطوى فيه على ضرر بليغ بالعامل ، فإنه يكون لوناً من ألوان إساءة استعمال الحق والتى يشجبها القانون ولا يعترف بها .

نصت المادة (٥) من القانون المدنى على أن استعمال الحق يكون غير مشروع فى الأحوال الآتية :

١ — إذا لم يقصد به سوى الإضرار بالغير .

٢ — إذا كانت المصالح التى يرمى إلى تحقيقها قليلة الأهمية بحيث لا تتناسب البتة مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها .

٣ — إذا كانت المصالح التى يرمى إلى تحقيقها غير مشروعة .

هذه هى الضوابط التى تحول استعمال الحق المشروع إلى أمر غير مشروع وتدمغه بأنه إساءة استعمال الحق .

ويكون القول بإنهاء عقود العمل لمجرد بلوغ العامل سن الستين بدون نظر إلى قدرته وكفاءته وإمكانه الاستمرار فى أداء التزاماته على الوجه الأكمل ، هو صورة منكرة من صور إساءة استعمال الحق ، فهو لا يمكن أن يؤدى إلى مصلحة من أى نوع كان ، وإنما هو محض إضرار بالإنتاج وبالعامل أو المستخدم المحال على التقاعد .

الرد على حجتين — إحالة موظفى الحكومة عند سن الستين :

وثمة حجتان لا مناص من دفعهما والرد عليهما حتى لا يقاس على إحداها ولا يتعلل بالأخرى .

أما الحجة الأولى فهى القياس على موظفى الحكومة الذين يحالون على المعاش فى سن الستين ، وبغض النظر عن الانتقادات التى توجه لهذه القاعدة والمحاولات المستمرة للخروج منها ، وبغض النظر عن أن الحكومة تمنح موظفيها معاشات تبلغ فى بعض الأحوال ثلاثة أرباع الراتب مما يجعل الإحالة على المعاش أقرب إلى أن تكون ميزة للموظف من أن تكون عملاً ضاراً به .

نقول بغض النظر عن هذه الاعتبارات وغيرها فلا محل للمقارنة بين موظفى الحكومة وموظف الشركة أو العامل بها . فالروتين الحكومى وتسلسل الأعمال والوظائف وتقسيمها إلى عدد كبير من العمليات الصغيرة ، تجعل الاستغناء عن أى موظف أو عدد من الموظفين يمكن أن يتم بدون إحداث أى أثر محسوس فى سير العمل . بل إنه لا يوجد أى مقياس دقيق يمكن معرفة مدى إنتاج أى موظف فى الحكومة وهل زاد هذا الإنتاج أو قل ، وهل يؤديه على الوجه الأكمل أم لا ؟ فلم يبق إلا أن يوضع حد يفترض فيه نقصان كفاءة الموظف عند بلوغه . أما بالنسبة للعامل أو الموظف فى المصنع فإنه يقوم بعملية مباشرة تتصل بالإنتاج وعمله محسوس وملموس يمكن أن يعرف ويقاس فى أى لحظة من اللحظات . فعامل النسيج مثلاً يراقب عشرات من أنوال النسيج وينتج قدراً معيناً من أمتار النسيج على درجة معينة من المواصفات فيها وبالاستطاعة دائماً التحقق من قيام العامل أو الموظف

بهذا الالتزام . . . والمسألة بالنسبة لصاحب العمـل هى مسألة إنتاج وجودة هذا الإنتاج . . . فما بقى الإنتاج فى طريقه المقرر والجودة كما يريدها ، فليس مفهوماً أن يحاول التشبه بالدولة وهى تحيل موظفيها فى سن الستين على المعاش ما دام أن هـذا التشبه لا يحقق مصلحة عامة ، بل على العكس ينطوى على أضرار بهذه المصلحة .

٦٥ سنة لا ٦٠ :

وعلى أية حال فنحن فى غنى عن هـذا الاستطراد لأن الحـكومة لا تحيل عمالها على التقاعد إلا فى سن الخامسة والستين ، فقد نص كادر العمال الحـكومى على إحالتهم فى هذه السن ، فدل ذلك على أن سن الستين تعتبر سناً مبكرة بالنسبة للعامل اليدوى الذى يؤدى عملاً محدوداً باستطاعته أن يؤديه حتى سن متأخرة .

ويكون القياس على ما تفعله الحـكومة هو لنا لا علينا ، فضلاً عما رأيناه من قبل فى قيام الفارق بين موظف الحـكومة و بين عمال الشركات أو موظفيها حيث يرتبط عملهم بالإنتاج المباشر .

الحجة الثانية

ما تقتضيه العدالة والمصلحة من إفساح الطريق للشبان :

أما الشبهة الثانية التى قد تمس موضوع الإحالة إلى التقاعد ، فهى القول بأنه من العدل ومن مصلحة الإنتاج إفساح الطريق للشبان لـكى يأخذوا حظهم ، فإن بقاء الشيوخ وقتاً طويلاً فى مراكزهم يسد عليهم طريق الترقى . وليس هناك ما هو أكثر تهافتاً من التلويح بفكرة العدالة فى هـذا الصدد . فإن كل قاعدة تقرر لحساب العمال المتقدمين فى السن لا بد أن ينتفع بها العمال الشبان ، فإن الشاب لن يظل شاباً إلى أبد الآبدين ، بل أنه بدوره ، سيصبح كهلاً فشيخاً ، وكل قاعدة أو مبدأ يقرر لمصلحة الـكهول والشيوخ فهو لا بد مستفيد منه إذا جاء دوره ، فالعدالة لا تتأذى ولا يمكن أن تتأذى من وضع قاعدة تقرر استمرار

العامل فى عمله ما بقى قادراً على أداء العمل المنوط بأدائه ، بل إن القول بغير ذلك هو الذى يؤذى العدالة ، وهو الذى يمس شرف العامل وكرامته ، فإن من شرف العامل وكرامته أن يظل متصلاً بالإنتاج ما بقى قادراً عليه .

مصلحة الإنتاج والصالح العام :

كما أنه لا محل للتحدث عن الصالح العام وصالح الإنتاج فى هذا الإجراء ، فإن الصالح العام يتأذى بإخراج عمال قادرين على العمل والإنتاج وتحويلهم إلى صفوف العاطلين قبل أن تقضى عليه الطبيعة بالعطل ، ومصلحة الإنتاج مصانة ومحققة ما دمنا متفقين على أن بقاء العامل بعد سن الستين مشروط بقدرته على العمل عاملاً ناجحاً زادته الأيام تجربة ودربة لمصلحة عامل أقل منه إنتاجاً لمجرد أنه أصغر منه سناً ، وما دام الفيصل فى الموضوع هو الإنتاج فإن الشرط الوحيد الذى يجب أن يبقى العامل فى عمله أو ينحيه عنه هو قدرته على هـذا الإنتاج وتفوقه فيه .

إحالة العامل فى سن الستين تقليد مخالف للعرف :

وإذا كانت إحالة العامل على التقاعد لمجرد بلوغه سن الستين مهما كانت قدرته على العمل والإنتـاج ، هو شرط يقع على خلاف القانون ، وهو مخالف لقواعد المنطق والعدل المجردة ، فهو أخيراً بل وأولا شرط يخالف ما جرى عليه العرف فى ميدان العمل والإنتاج ، ومن المتفق عليه أن العرف فى مسائل العمل أصل من أصول التشريع والتقنين ومبدأ وقاعدة تكمل أى اتفاق يقع بين العامل وصاحب العمل .

وقد جرى العرف على أن لا يعرف العمال معنى للتقاعد . فما بقوا قادرين على مزاولة مهنتهم فهم يزاولونها ، ذلك أنه ليس للعامل من مورد رزق سوى عمله . وأجر العامل عن هذا العمل لا يكاد يكفيه إلا لتحصيل قوته وقوت عياله اليومى ، وما كان هـذا الأجر ليسمح له بتوفير أو ادخار ما يعاونه فى شيخوخته

ومن هنا كان الأصل وكانت القاعدة المتبعة هو أن يظل العامل يعمل سواء لحساب نفسه أو لحساب من يعمل عنده ما بقى قادراً على العمل ، ولم يحدث فى ميدان العمل ، أن أخرج عامل من عمله لمجرد بلوغه سن الستين . وقد رأينا فيما سبق أن الحكومة نفسها والتى جعلت إحالة الموظفين على المعاش فى سن الستين قد جعلت إحالة العمال على التقاعد فى سن الخامسة والستين أما فى غير دوائر الحكومة فلم يعرف إن كان للعمال سن يحالون عنده للتقاعد ومن هنا فقد جاء قانون عقد العمل الفردى كما رأينا خلواً تاماً من الإشارة لموضوع السن عند تحدثه عن إنهاء العقد واقتصر الحديث عن العجز عن تأدية الواجبات الجوهرية ، ولم يكن ذلك إلا تصويراً وتأكيداً للعرف الجارى .

القانون رقم ٤١٦ لسنة ١٩٥٥ بشأن التأمين والادخار :

وليس أدل على ثبوت هذا العرف وأن المشرع قد ارتضاه واتخذه أساساً للتشريع وروحه ، من نصوص القانون رقم ٤١٦ لسنة ١٩٥٥ الخاص بالتأمين والادخار ، فقد قامت هذه النصوص كلها على افتراض بقاء العامل فى عمله ما بقى قادراً عليه ، بل إنه جعل سن الخامسة والستين هو شرط لازم لاستحقاق التعويض عن الوفاة — فقد نص فى المادة ٢٥ من هذا القانون على أن مبالغ التعويض التى يؤديها صندوق التأمين للعامل لا تستحق إلا فى إحدى الحالتين الآتيتين :

أولا — وفاة العامل وهو بالخدمة إذا كانت سنه لا تجاوز الخامسة والستين . وقد ألحق بالقانون جدول يبين المقادير المختلفة للتعويض بالنسبة للسن وفى هذا الجدول أثبت ما يعطاه العامل إذا مات فى سن الواحدة والستين حتى الخامسة والستين .

وإذا لم نشأ أن نعتبر هذا التشريع هو إفصاح عن إرادة المشرع فى وجوب إبقاء العمال حتى هذا السن ما بقوا قادرين على العمل ، فإنه بحسبنا أن يكون هذا التشريع قد قرر وثبت العرف الجارى من استمرار العمال فى العمل ما بقوا قادرين

عليه ، ليكون لهذا العرف قوته الإلزامية التى تكمل القوانين والعقود . طبقاً لما أشارت إليه المادة ٣٩ من قانون عقد العمل الفردى ، والمادة ١٦ من قانون التوثيق والتحكيم التى تجعل العرف أحد المصادر التى تعتمد عليها هيئة التحكيم فى إصدار قراراتها . وذلك كله فضلاً عن إشارات القانون المدنى المتعددة لهذا العرف فى عقد العمل كعنصر مكمل له كالمادة ٦٧٦ فقرة ثانية والمادة ٦٨١ و ٦٨٢ و ٦٨٤ و ٦٩٠ .

عرف الشركة الخاص :

و إذا كان العرف العام ثابتاً ومستقراً على استمرار العامل أو الموظف فى الشركة فى العمل ما بقى قادراً عليه ، فإن عرف الشركة المتنازع معها الخاص لا يشذ من هذه القاعدة .

فمنذ إنشاء الشركة فى عام ١٩٣٩ حتى سنة ١٩٥٧ أى خلال ١٨ سنة (ومن المتفق عليه أن العرف يتثبت بخمس سنوات) وقد خلت لائحة الشركة التنظيمية من هذا النص ، ولم يحدث فى كل تاريخ الشركة أن فصلت عاملاً أو موظفاً لبلوغه سناً معينة ، و إنما كان الفصل دائماً للسبب الطبيعى وهو العجز عن القيام بالعمل .

و يصبح هذا العرف الذى جرت عليه الشركة منذ إنشائها شرطاً من شروط العمل التى يكرسها القانون ويعتبرها جزءاً لا يتجزأ من علاقة العامل بصاحب العمل . بل لعله من الأمعن فى الدلالة على أن سلطان العرف أقوى من العقود واللوائح بل والقوانين نفسها ، أن الشركة المدعى عليها ، حتى بعد أن أصدرت لائحتها فى عام ١٩٥٦ فإنها لم تبادر بتطبيقها ، ذلك أن القاعدة الأساسية والجوهرية التى تطغى فى عالم الإنتاج على كل ما عداها ، أنه ما بقى العامل قادراً على الإنتاج فمن العبث التفكير فى إقصائه عن العمل .

المبحث الثالث

أحكام القضاء ببطلان شرط التقاعد عند سن الستين

أحكام القضاء :

وقد تعرض القضاء لهـذا النزاع فصدرت فى بادىء الأمر بعض الأحكام التى تدل على عدم استيعاب القضاء لروح التشريع العمالى ومدى التطور الاجتماعى والاقتصادى الذى ألم بالبلاد والذى تتطور نحوه بخطى وئيدة وثابتة ، فتحدثوا عن حرية صاحب العمل فى فسخ العقود و إنهائها فى أى وقت يشاء ولأى غرض يشاء . غير ناظر فى ذلك إلا لتحقيق مصلحته كما يراها وكما يكيفها ، ولا نرى بنا حاجة للرد على هذه الأحكام أو مناقشتها ، لأنها أحكام لا تستند إلى نصوص تشريع العمل أو روحه ولا تتفق مع ما وصلت إليه البشرية من تطور ، و إنما هى مجرد ترديد لقواعد القانون المدنى التى كانت تقال فى الأزمان القديمة والتى لم يعد لها مجال كما قدمنا فى علاقات العمل .

ولـكن من حسن الحظ أن الأحكام بدأت تتوالى فى الآونة الأخيرة بعد أن أشربت المحاكم بروح تشريع العمل وهى كلها تسير فى الاتجاه الصحيح طبقاً لهذه الخطوط التى شرحناها فيما سـبق وهى تجمع كلها على أن تحديد سن معينة لإحالة العامل على التقاعد على الرغم من قدرته على مزاولة العمل ، هو شرط يخالف القانون والعرف والعدل .

ومن ذلك ما صدر أخيراً من محكمة القاهرة الدائرة التاسعة العمالية فى القضية رقم ٣٧٥ لسنة ١٩٥٧ بجلسة ١٩٥٧/١٠/٢٦ حيث قالت المحـكمة : —

« وحيث إنه عن التعويض فإنه من المسلم به أنه و إن كان للشركة أن تحدد سن التقاعد بما يتفق مع صالح العمل إلا أنه يجب ألا تخرج فى سبيل تحقيق هـذا الغرض على المألوف عرفاً وعلى ما أقرته القوانين العمالية بصدد تحديد سن العامل وربط حقوقه بهذه السن و إلا أصبح الأمر كله بيـد صاحب العمل ليتحكم فى

تحديد سن التقاعد و يعمل على إنقاصه المرة بعد المرة بحجة صالح العمل دون مراعاة لحق العامل فى البقاء فى العمل حتى السن التى يصير التعارف عليها بين الجميع على أنها السن التى يجب أن يخلد فيها المسن للراحة ولا يستطيع أن يؤدى عمله فيها كما ينبغى .

وحيث أن الشركة المدعى عليها لا تقول أنها فصلت المدعيين لعجزهما عن تأدية ما أسندته إليهما من أعمال فإنها تستند فى هذا الفصل إلى مجرد أمر إدارى صدر منها وحدها بتحديد سن التقاعد بستين سنة .

وحيث إنه لا مطعن للمدعيين على الأمر الذى أصدرته الشركة فى ١٠ مارس سنة ١٩٥٣ بتحديد سن التقاعد بخمسة وستين سنة وذكرت فى نهايته بأنها لن تفعل استثناء بخصوص هذا التحديد .

وحيث إنه لا يبدو من أوراق الدعوى أن ثمة حاجة دعت إلى العدول عن هذا الأمر إلى الأمر الذى أصدرته فى سنة ١٩٥٦ يجعل سن التقاعد ستين سنة .

وحيث إن المحكمة تجد فيا ذهب إليه القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ من احتساب حقوق العمال فى المكافأة وفى بعض حالات التعويض على اعتبار أنه يبقى فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين أبلغ دليل على وجوب تحديد سن التقاعد بهذا القدر بالنسبة للعمال والموظفين على حد سواء ، إذ أن القوانين العمالية لا تفرق بين العامل والموظف فى مجال العمل .

وحيث أنه لهذا ترى المحكمة أن فصل المدعيين قبل بلوغهما سن الخامسة والستين جاء مشوباً بالتعسف » .

(القاهرة الابتدائية — الدائرة التاسعة — القضية ٣٧٥ سنة ١٩٥٧ جلسة ١٩٥٧/١٠/٢٦) .

و بنفس هذا المعنى حكم محكمة الجيزة الابتدائية — الدائرة الثانية — الدعوى رقم ١٠٦ لسنة ١٩٥٦ عمال كلى جلسة ١٩٥٦/١٠/٢٥ .

وقد جاء فى هذا الحـكم :

« إن ما استندت إليه المدعى عليها فى أن فصل المدعى هو لـكبر سنه وتجاوزه الستين من عمره إن هو إلا قول لا يصلح سبباً لفصله لأن العبرة هى بقدرته على العمل الذى يعهد إليه بأدائه » .

و بهذا المعنى أيضاً حكم محكمة العمال الجزئية فى القضية رقم ٢٤٥٧ وقد جاء فى هذا الحـكم « بلوغ العامل سن الخامسة والستين لا يبرر الفصل إلا إذا اعتبر غير لائق للخدمة » المدونة العمالية صفحة ٦٥٢ .

قضاء محكمة الاستئناف :

« إن قانون عقد العمل الفردى لم يقدر سناً معينة للتقاعد ومفهوم هذا أنه طالما أن العامل يؤدى عمله على الوجه الأكمل فقد امتنع على صاحب العمل أن يفصله من هذه الناحية و إلا كان معتدياً وحقت مساءلته . « محكمة استئناف القاهرة الدائرة الثانية عشر المدنية » .

(المدونة العمالية القاعدة رقم ٥٣٢ صفحة ٥٦٥) .

من محاكم اسكندرية :

إن القانون لم يحدد سناً معينة لإنهاء عقود العمال والمستخدمين ولم يقرر قاعدة للاستغناء عنهم تستند إلى بلوغ عمر محدد ولـكنه جعل أساس الاستغناء عنهم عجزهم عن القيام بأعمالهم طبقاً لأحكام المادة ٤٥ من القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ .

إن تحديد بعض المؤسسات سن التقاعد فى لائحتها يعتبر مخالفاً لهدف الشارع فى ضمان الإنتاج وحده الذى لا يتعلق بالسن دائماً ولا يتأثر به قطعاً ولا يؤخذ بهذا التحديد عملا بالمادة ٥٠ من قانون عقد العمل الفردى .

(اسكندرية الابتدائية — القضية رقم ٣٨٥ لسنة ١٩٥٦ عمال كلى جلسة ١٩٥٦/١٠/٢٧) .

إن تقدم السن لا يصلح سبباً لفصل العامل كما رأى مكتب العمل لأن العبرة هى فى قدرة العامل على العمل الذى يعهد إليه .

(الحكم فى القضية رقم ١١٦٧ لسنة ١٩٥٢ عمال مستعجل اسكندرية) .

وهيئة التحكيم :

وقضت هيئة التحكيم بالاسكندرية فى النزاع رقم ١٤ لسنة ١٩٥٧ بما يأتى :

« وحيث أن المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ فى شأن عقد العمل الفردى لم يحدد سناً معيناً للتقاعد وإنما نصت المادة ٤٥ على انتهاء عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله أو مرضه ... (إلى آخر ما جاء فى المادة) والمفهوم مما أوردته المادة خاصاً بعجز العامل عن تأدية عمله أنه طالما كان قادراً على أداء عمله على الوجه الأكمل فإنه يمتنع على صاحب العمل أن يفصله لكبر سنه » .

والنتيجة من كل ما سبق — أنه لا القانون ولا العرف ولا العدل ولا أحكام القضاء بالتى تسمح بإحالة العمال على التقاعد عند سن الستين متى كانوا قادرين على أداء العمل المنوط بهم أداؤه .

كل شرط على خلاف ما سبق يعتبر باطلاً :

بقى ما تثيره الشركة من أن نقابة العمال قد سبق لها أن وافقت على هذا الشرط فى الصلح المبرم بينها وبين إدارة الشركة والذى صدر به قرار هيئة التحكيم فى ٢٢ مارس سنة ١٩٥٧ وبالرجوع إلى هذا الصلح الذى تضمنه القرار والذى مهد له بتسجيل نقط النزاع بين العمال وبين إدارة الشركة وقد اعتبر هذا التمهيد جزءاً لا يتجزأ من الاتفاق لا نرى إشارة عن قرب أو بعد لهذا الموضوع ، كما أن صلب الاتفاق لم يتضمن إشارة إلى هذا الموضوع ، فأصبح غير صحيح ما تدعيه إدارة الشركة من سابقة الفصل فى هذا النزاع وبالتالى يسقط دفعها بعدم جواز النظر .

بقى أن البند الحادى والثلاثين من هذا الاتفاق الذى أصبح ملزماً للطرفين بعد أن كرسته هيئة التحكيم قد نص على أنه :

« من المتفق عليه صراحة بين الطرفين أن الكادر والتعديلات التى أدخلت عليه فى هذا الاتفاق نافذ ومعمول به من تاريخ التوقيع على هذا الاتفاق » ولعل هذا هو النص الذى تستند إليه إدارة الشركة من القول بوجود الاتفاق و بسابقة الفصل فى موضوع النزاع ، وهو توسع وتجوز فى التعبير ... فإن المادة ٥٠ من قانون عقد العمل الفردى تقول إنه « يقع باطلا كل شرط فى عقد العمل يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به ما لم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل » .

ومتى كان هذا هو حكم القانون . فقد أصبح مناط البحث هل هذا الشرط محل النزاع ، مما يتفق مع أحكام القانون أو لا يتفق ... فإذا كان يتفق مع أحكام القانون فالشرط صحيح ، و بالتالى يكون الاتفاق عليه صحيحاً ، ويكون حكم هيئة التحكيم بإجازة الاتفاق صحيحاً . أما إذا كان الشرط باطلا لمخالفته لنص القانون ، وهو فى غير صالح العمال ، فيكون من غير الجائز أن تتضمنه لوائح الشركة ، و يكون من غير الجائز كذلك أن يكون محل اتفاق أو تصالح فلا صلح أو اتفاق على خلاف النظام العام — ولا محل للتمسك بقرار هيئة التحكيم السابق فاللائحة لم تكن معروضة عليها ولم تناقش بنودها أو أحكامها ، و إنما عرض على هيئة التحكيم اتفاق بين الطرفين يضيف بعض عبارات و يحذف بعض عبارات من هذه اللائحة فلم يكن أمامها إلا أن تقر هذا الاتفاق فى حدود النظام العام بطبيعة الحال ، فإن هيئة التحكيم لا تملك العمل إلا فى داخل هذا النطاق ... وليس باستطاعتها بقرار منها أن تعدل هذا النظام أو تقر مخالفة القانون .

وقد رأينا فيما قدمناه سابقاً ، أن إحالة العمال على التقاعد عند بلوغهم سن الستين بالرغم من صلاحيتهم للعمل هو إجراء على خلاف القانون ، و بالتالى يقع

باطلا كل اتفاق على خلاف ذلك . ولا يكون للشركة حجة فى سابقة الفصل فى النزاع لأن الباطل لا حكم له ولا وجود .

بناء عليه

يكون المطلب الأول من مطالب العمال وهو عدم اعتبار بلوغ العــامل أو الموظف سن الستين مبرراً لإنهاء عقد العمل المنوط به متى كان قادراً على العمل ، هو مطلب يتفق مع نص القانون وما جرى به العرف وما تقضى به العدالة والمصلحة فيكون من المتعين إجابة العمال والموظفين إليه .

ثانياً — المطلب الثانى

التسوية فى المعاملة من حيث المزايا الممنوحة للوظفين المحولين من كادر اليومية إلى كادر الشهرية سواء من كان منهم محولا بعد ١٩٥٥/٩/١٨ أو من كان محولا قبل ذلك .

على ضوء المبادىء والقواعد السالف الإشارة إليها فى معالجتنا للمطلب الأول لا نكون فى حاجة إلى بذل كبير جهد لإثبات قانونية هذا المطلب وعدالته .

فتساوى أجور العمال وملحقاتها عند تساوى نفس العمل والظروف ، هو مبدأ أساسى وجوهرى من أسس التشريع العالمى فى ميدان العمل وما كان لمصر أن تتخلف عن ركب الإنسانية المتحضرة ولذلك فقد امتد هذ المبدأ الأساسى إلى تشريع العمل فى مصر ، فأصبح هو الدم الذى يجرى فى كل قوانين العمل وأصبح هو سداها ولحمتها .

مساواة الأجانب بالمصريين :

وفى ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٤٩ صدر بالوقائع المصرية فى العدد ١٤٨ المرسوم القاضى بالمساواة فى المعاملة بين العمال الوطنيين والأجانب وذلك بالانضمام إلى الاتفاقية رقم ١٩ التى أعدها مؤتمر العمل الدولى فى ٥ يونيه سنة ١٩٢٥ وقد جاء فى المادة الأولى من هذه الاتفاقية :

« كل عضو من أعضاء هيئة العمل الدولية صادق على هذه الاتفاقية يتعهد بأن يعامل العمال التابعين لحكومة كل عضو آخر صادق عليها ممن يصابون أثناء العمل فى بلاده أو ورثتهم نفس المعاملة التى يعامل بها رعاياه فيما يتعلق بالتعويض عن إصابات العمل » .

ولم تكن هذه الاتفاقية إلا نقطة البدء فى الدعوة للمساواة فى معاملة جميع العمال على اختلاف أجناسهم وألوانهم ووجوب إعطائهم أجوراً متساوية عن الأعمال المتساوية فى ظل ظروف واحدة .

ولذلك فقد تحدث القانون المدنى فى المادة ٦٨٢ على أنه إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذى يلتزم به صاحب العمل ، أخذ بالسعر المقـدر لعمل من ذات النوع إن وجد و إلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التى يؤدى فيها العمل .

ودل ذلك على أن أجر المثل هو الذى يستحقه كل عامل عند وجود اتفاق كما أن القانون لم يجز من ناحية أخرى أن يعطى عامل أجراً يقل عن أجر زميل يماثله فى العمل وذلك فى مجموعة الأوامر العسكرية التى صدرت لمنح إعانة الغلاء ، فوضعت لها نسباً موحدة تسوى بين العمال متى تساووا فى الظروف وأصبح كل اتفاق على خلاف ذلك يكون باطلاً و يعرض المخالف للعقوبة .

ونص فى المـادة ٣ من الأمر العسكرى رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ والذى ظل العمل يجرى به حتى الآن على أن :

« يمنح العمال الذين عينوا بعد ٣٠ يونيه سنة ١٩٤١ إعانة غلاء المعيشة على أساس نصف الفئات المقررة بهذا الأمر إذا تبين أنه قد روعى فى تحديد أجورهم حالة غلاء المعيشة ، على ألا يقل ما يمنحونه من أجر و إعانة غلاء عما يمنح لأمثالهم فى نفس العمل .

ومرة أخرى يقابلنا وجوب التماثل والمساواة فى أجور العمال وميزاتهم .

المادة ١٥ :

ونصل إخيراً إلى المادة ١٥ من القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ حيث ذهبت فى وجوب تطبيق المساواة إلى أبعد الحدود وذلك بقولها :

« إذا عهد صاحب العمـل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله الأصلية أو جزء منها وجب على هذا الشخص أن يسوى بين عماله و بين عمال صاحب العمل فى جميع الحقوق ، و يكون صاحب العمل متضامناً معه » .

وليس هناك أبلغ من هذا النص لإبراز إرادة المشرع فى التسوية بين العمال والموظفين الذين يقومون بذات العمل فى ظل ظروف واحدة .

وقد جاء فى المذكرة الإيضاحية تعليلاً لهذا النص ما يلى : وألزمت المادة الخامسة عشر الأشخاص الذين يعهد إليهم صاحب العمل . وذلك منعاً للتفرقة فى المعاملة التى قد تثير الحفيظة وتحقيقاً لذلك جعلت صاحب العمل متضامناً معه فى ذلك .

و إذا كان هذا هو الشأن بالنسبة لعمال لا يمتون إلى صاحب العمل الأصلى بصلة فما داموا يقومون بعمل من أعماله فقد وجب أن يسوى بينهم فى الحقوق و بين عماله الأصليين ، فمن باب أولى لا يصح لصاحب العمل أن لا يسوى فى المعاملة بين عماله وموظفيه الخاضعين لإدارته مباشرة ، و إلا كان ذلك معناه فتح باب للفتنة وخلق طائفتين من العمال والموظفين يكيد كل منهما للآخر ، و يعرقل كل منهما جهود الآخر ، مما يعود على المصلحة العامة فضلاً عن الخاصة بالضرر .

شروط العمل فى شركة كفر الدوار :

ولقد جرى العمل فى شركة كفر الدوار للنسج الرفيع على نهج معين منذ اليوم الأول لإنشائها ، وكانت لها لوائح يرقى العمال والموظفون على أساسها وميزات تعطى للموظفين العاملين فى الشركة .

وقد جرى العمل على ذلك سنوات متعاقبة ، حتى أصبحت هذه النظم جزء لا يتجزأ من شروط العمل التى يلتحق العامل على أساسها . ومن بين هذه الشروط أن ترقى الشركة بعض العمال من كادر اليومية إلى كادر الشهرية ومتى تم التحويل حصل الموظف المحول على كل ما تخول له اللوائح وعرف الشركة من حقوق ومزايا بطريقة آلية .

فجاءت الشركة فى لائحتها الجديدة وأرادت أن تفرق فى موظفيها بين من حول إلى سلك الشهرية قبل ١٩٥٥/٩/١٨ فهؤلاء يحصلون على جميع الحقوق

والمزايا المقررة لهم بمقتضى اللوائح والعرف . أما من يحول من العمال بعد هذا التاريخ فإنه يحرم من بعض هذه الميزات .

وليس هذا سوى تفريق صارخ فى المعاملة يأباها القانون وينكره فهو باطل ولا تملك إدارة الشركة من ناحية أخرى الإقدام عليه لأنه تغيير للحقوق المكتسبة التى اكتسبها كل عامل يعمل عندها وهى أنه بمجرد انتقاله إلى سلك الشهرية فإنه يتمتع بمزايا موظفى الشهرية .

ثالثاً — المطلب الثالث

وجوب المساواة فى المعاملة على جميع الموظفين
حتى ولو كانوا قد عينوا بعد ١٨/٩/١٩٥٥

وليس هذا المطلب سوى استمرار المطلب السابق فى صورة أخرى ، وهى صورة الموظفين الذين عينوا فى الشركة بعد ١٨/٩/١٩٥٥ ، فليس هناك أى مبرر للتفرقة فى المعاملة بين هؤلاء و بين زملائهم القدماء ، وأن معنى المساواة المطلوب هنا ليس هو التساوى فى الأجر والذى يرجع إلى الأقدمية و إلى طبيعة العمل ، و إنما التساوى المطالب به والذى يفرضه القانون فرضاً ، هو أن لا يكال لفريقين من الموظفين بمكيال مختلف فلا بد من توحيد المكيال . فلا يكون لهؤلاء لائحة ولهؤلاء لائحة . . . ولهؤلاء ميزات وهؤلاء يجردون من الميزات متى تحققت فيهم الشروط التى تؤهل للحصول على هذه المزايا .

ذلك أن هذه التفرقة فى المعاملة ، كما قدمنا ، هى أكبر ضرر يسىء إلى العمل والإنتاج لما تبثه فى نفوس الموظفين من الحفيظة والحقد من ناحية وعلى زملائهم من ناحية أخرى .

ومن هنا فقد وجب إجابة العمال إلى مطلبهم .

كلمة ختامية

و بعد فإن هذه المطالب الثلاثة التى تتقدم بها نقابة عمال ومستخدمى شركة كفر الدوار للغزل والنسيج الرفيع يتعلق بهـا مصير عشرات الألوف من العمال يعولون من ورائهم عشرات الألوف من الأفراد . بل إن عمال هذه الشركة كانوا وسيبقون فى طليعة الوعى العمالى الصاعد فى هذه البلاد فيجب أن يوضع ذلك فى التقدير ، وأن يوازن بين الفوائد والمضار التى تعود على كلا الطرفين من إجابة هذه المطالب أو رفضها ، بل ومقدار الفوائد والمضار التى تصيب المصلحة العامة .

إن شركة كفر الدوار للنسيج الرفيع قد أصبحت ذات شهرة عالمية وأصبحت علماً على التفوق والامتيـاز فى كافة أنحاء العالم . وهى ما كانت لتبلغ هذا المستوى الرفيع إلا بجهود عمالها وموظفيها ومديريها ، وقد أصبحت متانة هـذه الشركة المالية مضرب الأمثال ، وأصبح ما تحققه من أرباح لمساهميها فى كل عام شيئاً لم يكن يطوف بخيال من أنشأوا هـذه الشركة فى أول عهدها . فأصبح من واجب جميع الأطراف المعنية أن يساعدوا على خلق الجو الصالح والملائم لاستمرار هذا الازدهار . ونحسب أن ليس فى هذه المطالب التى قدمناها ما يمكن أن يقال عنه أنه يحمل الشركة أعباء لا قبل لها فى حملها ، أو أنه يخالف العدل أو القانون .

و بنـاء عليه :

نلتمس الحـكم بالطلبات .

أحمد حسين
المحـامى

محمد الفولى
المحـامى